

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu unsur utama yang menentukan keberlangsungan dan pencapaian tujuan sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi serta kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan cenderung dapat memberikan peran yang lebih besar dalam mendukung peningkatan produktivitas kerja. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu memperhatikan bagaimana motivasi dan disiplin kerja karyawan dapat dikembangkan secara optimal. Tingkat produktivitas karyawan yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kebijakan yang dibuat serta gaya pendekatan yang diterapkan oleh pimpinan juga dapat memengaruhi tingkat motivasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Salah satu aspek dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Produktivitas merupakan unsur yang memiliki peranan strategis dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan tentu mengharapkan tingkat produktivitas yang tinggi dari para karyawannya, karena produktivitas yang optimal dapat membantu organisasi mencapai sasaran secara lebih efektif serta efisien. Tanpa adanya produktivitas kerja yang baik, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam memenuhi target, mempertahankan kualitas layanan, maupun menjaga daya saing di tengah persaingan yang semakin ketat.

Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi mampu mengoptimalkan waktu, tenaga, serta sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan pekerjaan secara maksimal. Oleh karena itu, tingkat perkembangan dan keberlangsungan perusahaan sangat dipengaruhi oleh tingkat produktivitas masing-masing individu di dalam organisasi.

Namun dalam praktiknya, tidak semua karyawan memiliki tingkat produktivitas yang sama. Terdapat karyawan yang mampu bekerja secara optimal, tetapi ada pula yang menunjukkan produktivitas yang masih rendah. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi kinerja individu dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk memberikan perhatian yang serius terhadap tingkat produktivitas karyawan secara menyeluruh.

Selain itu, produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, di antaranya kedisiplinan dalam bekerja dan tingkat motivasi yang dimiliki masing-masing individu. Disiplin kerja mendorong keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, motivasi menjadi pendorong semangat dalam menyelesaikan tugas. Kombinasi dari faktor-faktor tersebut akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut Rivai (2011), disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan oleh pimpinan untuk membangun komunikasi dengan karyawan dalam rangka mendorong perubahan perilaku serta meningkatkan kesadaran untuk menjalankan berbagai ketentuan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Penerapan disiplin yang baik

dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih optimal sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Bagi karyawan, kedisiplinan menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung kemampuan dan keterampilan kerja, sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, penerapan disiplin juga berperan dalam membentuk sikap tanggung jawab, baik dalam menjalankan tugas secara individu maupun ketika bekerja dalam kelompok. Dengan adanya disiplin yang konsisten, karyawan diharapkan mampu memahami serta menaati peraturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan, yang pada akhirnya dapat mendukung terciptanya kinerja kerja yang lebih baik.

Tingkat motivasi kerja dapat menjadi salah satu aspek yang berhubungan dengan produktivitas yang dihasilkan karyawan. Dalam pelaksanaan pekerjaan, setiap karyawan memiliki tingkat usaha, kesungguhan, dan tanggung jawab yang berbeda. Pada kondisi tertentu, masih terdapat karyawan yang melaksanakan pekerjaan sebatas memenuhi kewajiban dan kemampuan yang dimiliki, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, kehadiran dan ketepatan waktu belum dapat sepenuhnya mencerminkan tingkat motivasi seorang karyawan. Motivasi juga dapat tercermin melalui keseriusan, semangat, ketekunan, dan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Tingkat kegigihan tersebut dapat terlihat dari kemampuan karyawan untuk tetap berupaya menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi berbagai kendala, permasalahan, maupun hambatan dalam pelaksanaan tugas.

Adella Hotyda Siregar (2007:23), menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dalam diri individu sehingga mendorongnya

untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau kegiatan dengan penuh tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diharapkan. Dorongan tersebut dapat bersumber dari dalam diri individu maupun berasal dari faktor eksternal. Motivasi kerja juga dapat dipahami sebagai suatu kondisi yang memberikan dorongan dan mengarahkan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya secara lebih baik. Berdasarkan pengertian tersebut, motivasi kerja dapat dipandang sebagai dorongan yang memengaruhi kemauan, kesungguhan, dan usaha karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Motivasi kerja menurut Osborne yang dikutip oleh Suwatno (2011:171), “*Motivation to work describes the forces within an individual that account for the level, direction and persistence of effort expended adequately*”. Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan motivasi kerja berkaitan dengan usaha yang dilakukan seseorang atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan dalam bekerja yang bersifat individual.

Kopi Romantis adalah sebuah *coffee shop* yang berlokasi di Laswi, Bandung Kota, yang menawarkan berbagai pilihan makanan dan minuman. Dengan konsep bernuansa retro dengan menjual berbagai menu seperti, Es Kopi Susu Romantis, Es Kopi Susu Pisang, Es Kopi *Butterscotch Sea Salt Latte*, *Espresso*, *Americano*, *Cappuccino*, Ada Juga Menu *Non Cofffe* Seperti, *Signature Chocolate*, *Matcha Latte*, *Ice Mango Mint*, *Ice Shaken Lychee Tea*, *Thai Tea*, Selain Itu Terdapat Juga Menu Makanan Seperti, Nasi Oseng Jando, Nasi Cumi Cabe Hijau, Mie Slebeew, Cuankie, *French Fries*, Tahu Lada Garam, Cireng Bojot, Roti Bakar Caramel, Pisang Goreng dan masih banyak menu lainnya. Tempat ini tidak hanya menarik bagi kaum muda

dan mahasiswa, tetapi juga pekerja kantoran yang mencari suasana yang nyaman untuk bekerja atau bersantai.

Permasalahan yang dihadapi kafe ini tampak pada pengelolaan produktivitas karyawan, yang dipengaruhi oleh absensi dan keterlambatan dalam masuk kerja. Beberapa karyawan menunjukkan keterlambatan hadir untuk memulai pekerjaan, yang pada akhirnya mempengaruhi keseluruhan kinerja operasional kafe, terutama pada waktu-waktu sibuk seperti akhir pekan atau saat acara khusus. Kondisi ini dapat meningkatkan beban kerja bagi karyawan yang hadir dan menimbulkan ketidakseimbangan dalam pembagian tugas, yang pada akhirnya dapat mengurangi produktivitas kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pengamatan di Kopi Romantis menunjukkan adanya beberapa persoalan yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Permasalahan tersebut dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator berikut:

1. Tingkat disiplin kerja, disiplin kerja pada karyawan Kopi Romantis masih kurang baik, khususnya dalam hal keterlambatan kerja. Keterlambatan yang terjadi, terutama pada akhir pekan atau saat terdapat acara tertentu dengan tingkat kunjungan pelanggan yang tinggi, berdampak pada terganggunya pembagian tugas yang telah direncanakan sebelumnya. Kondisi ini menyebabkan alur operasional tidak berjalan sebagaimana mestinya. Misalnya, apabila karyawan bagian dapur atau barista datang terlambat, maka proses pengolahan makanan maupun penyajian minuman harus sementara waktu dialihkan kepada karyawan lain yang sudah hadir. Hal tersebut menimbulkan beban kerja yang tidak merata, karena karyawan yang hadir tepat waktu harus

menangani tugas tambahan di luar tanggung jawab utamanya. Rincian data tersebut disajikan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Keterlambatan
 $n = 30$

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat	Total Keterlambatan	Rata – Rata Keterlambatan per-Karyawan (Menit)	Persentase (%)
November	30	4	7	10	13%
Desember	30	8	10	10	27%
Januari	30	6	8	12	20%
Februari	30	6	6	10	20%
Maret	30	7	8	10	23%

Sumber: Hasil wawancara pada Kopi Romantis 2026

2. Semangat kerja, Rendahnya semangat kerja karyawan menjadi salah satu faktor

yang memengaruhi tingkat kehadiran di Kopi Romantis. Kondisi ini tercermin dari masih adanya karyawan yang sering datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, serta kurang disiplin dalam mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kurangnya motivasi dan antusiasme dalam bekerja menyebabkan karyawan tidak memiliki dorongan yang kuat untuk hadir secara konsisten dan tepat waktu. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data Kehadiran
 $n = 30$

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Tidak Hadir	Jumlah Izin	Jumlah Sakit
November	30	8	4	4
Desember	30	12	8	4
Januari	30	10	6	4
Februari	30	14	6	8

Maret	30	18	10	8
-------	----	----	----	---

Sumber: Hasil wawancara pada Kopi Romantis 2026

Berdasarkan indikator di atas, permasalahan tersebut diduga terjadi karena faktor motivasi kerja dan disiplin kerja yang belum optimal, sebagaimana dijelaskan berikut ini:

Motivasi Kerja :

1. Pengakuan, kurangnya pengakuan dari perusahaan terhadap kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di Kopi Romantis. Kondisi tersebut terlihat dari penghargaan terhadap karyawan yang belum optimal, sehingga dapat memengaruhi semangat serta dorongan mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Rendahnya motivasi ini juga berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja, seperti kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan dan menurunnya antusiasme dalam bekerja. Jika kondisi tersebut tidak segera diperbaiki, produktivitas karyawan berpotensi mengalami penurunan, terutama pada kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Disiplin Kerja:

1. Ketaatan pada aturan, rendahnya tingkat ketaatan karyawan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja di Kopi Romantis. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, serta kurang disiplin dalam mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan. Kondisi ini menyebabkan terganggunya pembagian tugas dan alur operasional kerja, terutama pada saat tingkat kunjungan pelanggan tinggi, seperti akhir pekan atau saat acara tertentu. Ketidaktaatan karyawan juga menimbulkan beban kerja yang tidak merata bagi karyawan lain yang hadir tepat waktu, sehingga pekerjaan menjadi kurang efektif dan efisien. Jika

kondisi ini terus terjadi, maka akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja serta sulitnya pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, yang hasilnya akan disusun dalam bentuk skripsi dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kopi Romantis Laswi”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas peneliti mengidentifikasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum pada objek Kopi Romantis?
2. Bagaimana pelaksanaan motivasi kerja, disiplin kerja dan kondisi produktivitas kerja karyawan pada Kopi Romantis?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kopi Romantis?
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kopi Romantis?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kopi Romantis?
6. Hambatan – hambatan apa saja yang dihadapi dalam motivasi kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada kopi romantis, serta usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Mengetahui gambaran umum pada objek Kopi Romantis.
2. Mengetahui pelaksanaan motivasi kerja, disiplin kerja dan kondisi produktivitas kerja karyawan pada Kopi Romantis?
3. Mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kopi Romantis..
4. Mengetahui besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kopi Romantis.
5. Mengetahui besar pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kopi Romantis.
6. Mengetahui faktor – faktor apa saja yang menjadi penghambat dan usaha untuk mengetahui hambatan dalam pelaksanaan motivasi dan disiplin kerja di Kopi Romantis.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini terdiri atas kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, sedangkan kegunaan praktis berhubungan dengan manfaat yang dapat dirasakan secara langsung oleh pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Adapun kegunaan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di Kopi Romantis adalah sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta memperdalam pemahaman peneliti dalam mengaplikasikan teori-teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat

memberikan kontribusi dalam pengembangan Ilmu Administrasi Bisnis, terutama dalam memperkaya kajian empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan pada usaha di bidang *food and beverage*. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya yang mengangkat topik serupa.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat dalam meningkatkan kemampuan analisis serta pengalaman peneliti dalam menyusun karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini menjadi sarana untuk mengintegrasikan teori yang telah dipelajari dengan kondisi nyata di lapangan.

2. Bagi Kopi Romantis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi manajemen Kopi Romantis dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui penguatan motivasi kerja dan penerapan disiplin kerja yang lebih efektif. Dengan adanya masukan berbasis penelitian, perusahaan dapat merumuskan kebijakan yang lebih tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia guna mendukung pencapaian tujuan usaha.

3. Bagi Pembaca dan Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan bagi mahasiswa maupun peneliti lain yang ingin mengkaji lebih

lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan bahan perbandingan atau acuan dalam penelitian-penelitian berikutnya yang memiliki variabel atau objek penelitian yang sejenis.

1.5 Lokasi dan lamanya penelitian

1.5.1 Lokasi dan lamanya penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kopi Romantis yang beralamat di Jl. Sumedang No.6, Kacapiring, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat.

1.5.2 Lamanya Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan dari Maret 2026 sampai Agustus 2026

Tabel 1. 3 Jadwal Kegiatan Penelitian

		TAHUN 2025-2026																							
NO	KETERANGAN	MARET			APRIL				MEI				JUNI				JULI			AGUSTUS					
1	Penjajakan																								
2	Studi Kepustakaan																								
3	Pengajuan Judul																								
4	Bimbingan																								
5	Penyusunan Usulan Penelitian																								
6	Seminar Usulan Penelitian																								
7	Revisi Hasil Usulan Penelitian																								
TAHAP PENELITIAN																									
1	Pengumpulan Data																								
	a. Dokumentasi																								
	b. Wawancara																								
	c. Observasi																								
2	Pengolahan Data																								
3	Analisis Data																								
TAHAP PENYUSUNAN																									
1	Penyusunan Laporan																								
2	Perbaikan																								
3	Sidang Skripsi																								
4	Revisi Hasil Sidang																								
Sumber: Data diolah peneliti tahun 2026																									